

CA1

L

- Z 203

avail
Canada

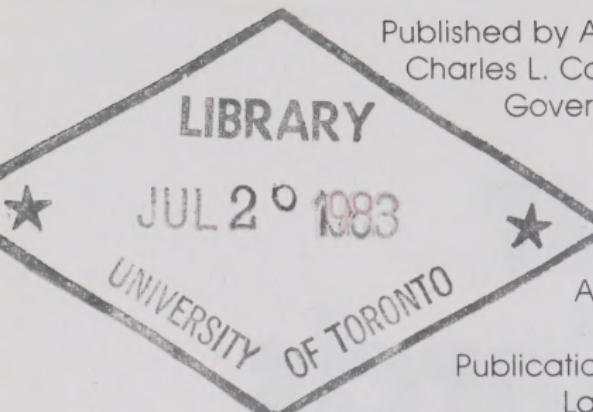
labour standards and you

Canada



3 1761 11766153 8

labour standards and you



LIBRARY

Published by Authority of the Honourable
Charles L. Caccia, Minister of Labour,
Government of Canada

Available from

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

L44-0098/80B

© Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. L 34-25/1983

ISBN 0-662-52510-8

Printed in Canada

	TITLE	PAGE
Introduction		5
General		5
• Coverage		5
• Exceptions		6
• Managerial and Professional Employees		7
• Standards		7
• Administration		7
• Collective Bargaining Agreements, other legislation, other arrangements and customs ...		8
Definitions		8
Wages		9
• Minimum Wages		9
• Room and Board		10
• Persons under 17		10
• Payment of Wages		11
• Garnishment		11
Hours of Work		11
• Overtime		12
• Maximum Hours		12

TITLE	PAGE
• Emergencies	12
• Averaging	13
• Modified Work Schedules	13
Annual Vacations and Vacations with Pay	14
General Holidays	16
• Non-Entitlement to Holiday Pay	16
• Substitution of Holidays	17
• Holidays Falling on Non-Working Days	18
• Calculation of Pay	18
• Pay and Compensation for Work on Holidays	19
Sick Leave Protection	19
Bereavement Leave	20
Maternity Leave	21
Special Leave Due to Pregnancy	22
Termination of Employment	22
• Individual Termination	22
• Group Termination	24
• Special Cases	25

	TITLE	PAGE
Severance Pay	25	
Unjust Dismissal	26	
Special Regulations for Specific Industries	26	
Complaints and Problems	27	
Labour Canada Addresses	28	



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117661538>

INTRODUCTION

This booklet is offered to employers and employees under federal jurisdiction as a concise guide to the Canada Labour Code provisions governing conditions of work.

Labour Canada has district offices across Canada to help you with any problem or question of interpretation you may have.

This publication is concerned particularly with Part III, Labour Standards, but Labour Affairs Officers are trained to help you with employment, safety, and industrial relations problems in general.

The information contained in this book is presented in as brief and simple a form as possible. Should any dispute arise as to the actual legislation, it is recommended that you refer to the original Act and amendments thereto.

GENERAL

Coverage

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) applies to employees who are employed in works, undertakings or businesses under the legislative authority of the Parliament of Canada.

Broadly speaking, the activities that come within federal jurisdiction include: interprovincial and international ser-

vices such as railways; highway transport; telephone, telegraph and cable systems; pipelines; canals; ferries, tunnels and bridges; shipping and shipping services.

It also covers radio and television broadcasting, including cablevision; air transport, aircraft operations and airports; banks; primary fishing where the fishermen work for wages; sub-post offices, and mail transport under contract with the Canada Post Corporation.

Certain undertakings that have been declared by Parliament to be for the general advantage of Canada — such as grain elevators; feed warehouses and grain seed cleaning plants; uranium mining and processing; and certain individual undertakings, such as Hudson Bay Mining and Smelting Company and British Columbia Telephone Company Limited — are also covered by the Canada Labour Code, as are Crown corporations such as Air Canada, but not those classed as departmental corporations. Employees in the federal public service are not covered, but the Government of Canada has stated that the minimum standards of the Code will be met as a matter of policy in the public service.

Exceptions

If you are not employed in or operate any undertaking described above, your employment or undertaking may be outside the scope of the Code. Under these circumstances it is suggested that you contact your provincial

department of labour to obtain information relating to labour standards.

Managerial and Professional Employees

Managers are not covered by the Hours of Work and Unjust Dismissal legislation but are covered by the remaining provisions of Part III. Members of professions designated in the regulations are also excluded from the Hours of Work legislation.

Standards

The Code contains standards relating to: Hours of Work, Minimum Wages, Annual Vacations, General Holidays, Overtime, Maternity Leave, Termination of Employment, Severance Pay, Garnishment of Wages, Bereavement Leave, Sick Leave, and Unjust Dismissal.

Administration

Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) is administered by Labour Canada. Designated Labour Affairs Officers may enter establishments, inspect records, interview employees, and gather any facts necessary to determine if the employer has not complied with the Code. They advise employers of any changes that will aid in achieving and maintaining compliance with its provisions. Beyond the regular inspection program, the services of the Department are available to employees or other persons

who may desire information or who wish to file complaints. A complainant's name will not normally be revealed to the employer without his or her permission. It may be necessary, however, to disclose a complainant's identity for the purposes of court proceedings.

Collective Bargaining Agreements, other legislation, other arrangements and customs

Any rights or benefits enjoyed by an employee which are more favourable to him than those granted under Part III of the Canada Labour Code are not affected by this legislation and accompanying regulations. In other words if, for example, an employee's standard hours of work under a collective agreement or under a company's regulations are 37.5 hours a week or 7.5 a day, he or she is entitled to overtime for any time worked after that, and the fact the Code states after 40 hours a week or 8 hours a day is of no consequence.

DEFINITIONS

“day” means any period of 24 consecutive hours such as 8 a.m. Monday to 8 a.m. Tuesday, or 12 midnight Sunday to 12 midnight Monday;

“employer” means any person who employs one or more employees;

“overtime” means hours of work in excess of standard hours of work;

“standard hours of work” means 40 hours a week, 8 hours a day unless described differently in the permits or regulations;

“wages” includes every form of remuneration for work performed but does not include tips and other gratuities;

“week” means the period between midnight on Saturday and midnight on the immediately following Saturday;

“continuous operation” refers to employment in:

(a) any industrial establishment in which in each 7-day period, operations once begun normally continue without cessation until the completion of the regularly scheduled operations for that period;

(b) any operations or services concerned with the running of trains, planes, ships, trucks and other services whether in scheduled or non-scheduled operations;

(c) any telephone, radio, television, telegraph or other communication or broadcasting operations or services; or,

(d) any operation or service normally carried on without regard to Sunday or public holidays.

WAGES

Minimum Wages

The minimum wage in industries under federal jurisdiction is set by regulation. Contact a regional or district office to

find out the rate. Apprentices and trainees may be paid less than the minimum if they are registered under and paid according to a provincial apprenticeship act, or if in a training program approved by the federal Minister of Labour. Handicapped employees may also be paid less than the minimum if the rate of pay is approved by the Minister.

If the wages are based on mileage or something other than hours, the employee must still receive at least the equivalent of the minimum wage.

Room and Board

A number of matters relating to the minimum wage rate are not set out specifically in the Code but may be dealt with by regulations. To prevent evasion of the minimum wage by unreasonable charges or deductions, the regulations limit or prescribe the price that may be charged for board or living quarters furnished by, or on behalf of, an employer to an employee.

Persons under 17

Employment of persons under the age of 17 is permitted if: they are not required by provincial law to attend school; the work is not likely to be injurious to their health or safety; the work is not underground in a mine or prohibited under the Explosives Regulations, the Atomic Energy Control Regulations or the Canada Shipping Act; the hours are not

scheduled between 11 p.m. on one day and 6 a.m. on the following day.

Payment on Wages

Employers are required to pay employees on the regular payday as established by practice of the employer, and to pay any wages or other amounts such as overtime pay, vacation pay, holiday pay, severance pay or bereavement pay, within 30 days from the time it was taken or earned. Unless the Minister of Labour has expressly exempted an employer, he or she is required to furnish each employee with a written statement stating the period for which the wages are paid, the number of hours paid, the rate of wages, the details concerning *all* deductions and the actual sum received by the employee.

Garnishment

No employer shall dismiss, suspend or lay off an employee solely because garnishment proceedings may be or have been taken against the employee.

HOURS OF WORK

The standard hours of work are 8 in a day and 40 in a week. The Code provides for at least one full day of rest a week, Sunday where practicable, but does not authorize work on Sunday that is prohibited by law. Special regula-

tions exist in the road transportaion; railway and long-shoring industries. Employees are advised to contact the nearest regional or district Labour Canada office.

Overtime

Employees required to work more than 8 hours a day or 40 hours a week are entitled to at least 1 1/2 times their regular rate of wages for overtime, except where special regulations or averaging plans exist.

Maximum Hours

The maximum hours an employee may work each week are 48. Under exceptional circumstances it is possible for an employer to apply to the Minister of Labour to obtain a permit authorizing more than 48 hours a week. Such a permit would be for a limited time only and would specify either the total additional hours permitted or the additional hours each day or each week covered by the permit.

To ensure that such permits are not abused, the employer must report to the Minister, soon after the permit expires (usually within 15 days), the number of employees who worked excess hours and the number of additional hours each worked.

Emergencies

The only time an employer can ask an employee to work more than 48 hours without a permit is when an unforeseen

circumstance arises, such as an accident or machinery breakdown that would seriously disrupt normal functioning. Again, the employer must report the event to the Minister within 15 days after the end of the month in which the maximum hours were exceeded.

Averaging

Averaging of hours over a period of 2 or more weeks will be permitted when, because of the nature of the work, an employee's schedule of hours vary from day to day or from week to week. The conditions under which averaging will be allowed have been prescribed by regulations.

For example, regulations permit the averaging of both "standard hours" and "maximum hours". In this case, if averaging were allowed over a 4-week period, the overtime rate would be payable after 160 hours and the maximum working hours would be 192. The period over which hours may be averaged have been prescribed by regulations and may be as long as a full year.

Modified Work Schedules

Modified work schedules are a departure from the traditional work pattern of 8 hours per day, 5 days per week, which is the basis for the Code's standard hours of 8 and 40. On application, the Minister of Labour may permit standard hours of work other than 8 per day and 40 per week. This arrangement is designed to accommodate such schemes as the compressed workweek and flexible

hours of work. Where employees are subject to a collective agreement, a joint application shall be made to the Minister by the employer and the union. If there is no collective agreement, no permit shall be issued unless the Minister is satisfied that the arrangements specified in the permit:

- a) are supported by the employer and at least 80% of the class of employees specified in the permit; and
- b) are in the best interests of the class of employees specified therein.

In the case of compressed workweek, for example, employees may be scheduled to work 10 hours per day, 4 days per week. Under the Code's normal standard hours of 8 and 40, the employee would be entitled to overtime pay after 8 hours per day. However, if the Minister so authorizes by permit, the 10 and 40 would become the standard hours for that employee and no overtime pay would be required until the 10-hour mark had been passed. It should be emphasized, however, that permits of this type are restricted to situations where the standard hours of work for a period of 2 or more weeks do not exceed an average of 40 hours a week and the maximum hours for the same period do not exceed 48 hours a week.

ANNUAL VACATIONS AND VACATIONS WITH PAY

An employee is entitled to at least 2 weeks' vacation with pay each year equivalent to 4% of gross wages (including

overtime). After 6 consecutive years of employment with one employer, he or she is entitled to 3 weeks' vacation with pay every year equivalent to 6% of gross income (including overtime). This vacation is to be granted no later than 10 months following the completion of the year entitling the employee to the vacation.

A year of employment means a period of 12 consecutive months beginning with the date the employment began or any subsequent anniversary date thereafter, or a calendar year or other year of employment as approved by the Minister of Labour.

Where one or more general holidays occur during a vacation period, the employee may have his or her vacation extended by one day for each such holiday by the employer and the employer must pay the employee, in addition to the vacation pay, the wages he or she is entitled to for those general holidays.

Where an employee quits or the employment of an employee is terminated by the employer, the employer must pay the employee any vacation pay owing to him or her in respect of any prior completed year of employment at a rate of 4% or, if the employee has completed 6 consecutive years of employment with the same employer, 6% of his or her wages (including overtime).

Upon a joint application by the employer and the employee setting forth specified exceptional circumstances, the employee can agree to waive the vacation to which

he or she is entitled in a year, but the Regional Director must authorize it. Vacation pay, however, cannot, under any circumstances, be waived.

It is also possible for the employee to postpone his or her annual vacation with pay by filing a written agreement with the Regional Director of Labour Canada stating that both parties desire to postpone it.

GENERAL HOLIDAYS

New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, Canada Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Remembrance Day, Christmas Day and Boxing Day are the nine general holidays provided in the Code.

Non-Entitlement to Holiday Pay

An employee is not entitled to pay for a general holiday that occurs in his first 30 days of employment with an employer, but if the employee is required to work on the general holiday he or she is to be paid at one and one-half times his or her regular rate. If the employee is employed in a continuous operation, however, he or she may be paid at the regular rate.

"First 30 days of employment" means a period in which the employee was available to the employer, whether or not he or she has been called upon to work every working day within the period.

There is also a service requirement to be met. An employee is not entitled to be paid for a general holiday on which he or she does not work when he or she is not entitled to wages for at least 15 days during the 30 calendar days immediately preceding the general holiday.

An employee who is employed in a continuous operation is not entitled to be paid for a general holiday on which he or she did not report for work after having been called to work.

Substitution of Holidays

The procedure for substituting another holiday for a general holiday is as follows: the parties to a collective agreement may designate a specific day as a holiday in the collective agreement in lieu of a general holiday, and notify the Minister in writing.

If the employees are not represented by a trade union, or if some employees are not provided for with regard to general holidays under a collective agreement, the employer may apply to the Minister to substitute another day. The Minister may approve the substitution if he or she is satisfied that the majority of the employees covered by the application concur.

Where a collective agreement provides for at least nine holidays with pay each year, the employer bound by the agreement may, by notifying the Minister, substitute a holiday named in the agreement for a general holiday.

Holidays Falling on Non-Working Days

If a general holiday falls on a day that is a non-working day for an employee, a holiday with pay is to be added to his or her annual vacation or granted at another time convenient to him or her and the employer.

If New Year's Day, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day or Boxing Day falls on a Sunday or Saturday that is a non-working day for an employee, the employee is entitled to a holiday with pay on the working day immediately preceding or following the general holiday, unless employees are employed under the terms of a collective agreement that guarantees them at least nine holidays with pay.

Calculation of Pay

An employee is to receive his regular pay for a general holiday on which he does not work. If wages are calculated on a weekly or monthly basis, they may not be reduced by reason of the holiday.

An employee paid on an hourly basis must be paid at least the equivalent of the wages he or she would have earned for his normal hours of work. If wages are calculated on some other basis, the same principle is to be applied — the employee is to receive the equivalent of a normal day's pay. Regulations have been made that prescribe how a normal day's pay may be calculated in different

circumstances, whether by taking an average of the employee's earnings over a certain period, or in some other way.

Pay and Compensation for Work on Holidays

Nothing in the Code prohibits work on any general holiday.

In employment other than a continuous operation (as defined on page 9) an employee who is required to work on a general holiday must be paid, in addition to regular wages for that day, at a rate of not less than one and one-half times the regular rate for the time worked.

If work is performed on a general holiday by a person employed in a continuous operation, the employer may compensate the employee for working on the holiday either by paying him or her at the rate of one and one-half times the regular rate for the hours worked in addition to his or her regular wages for the day, or by granting a holiday with pay at some other time — either a day added to the employee's annual vacation or a day at some other time convenient to the employee and the employer.

SICK LEAVE PROTECTION

An employee who has completed 3 consecutive months of employment and who is sick for a period not exceeding 12 weeks cannot be fired or laid off solely because of the

sickness, provided that, if the employer so requests, he or she provide the employer within 15 days of his or her return to work with a medical certificate certifying that he or she was ill during the period of absence from work.

An employee undergoing treatment or rehabilitation paid for by a Workmen's Compensation Board is also protected even if the absence exceeds 12 weeks.

Employment on his or her return to work is considered continuous with employment before the absence for the purpose of calculating pension and other benefits.

BEREAVEMENT LEAVE

All employees are entitled to up to 3 days' bereavement leave when a member of their immediate family dies. This leave can be taken only on a working day occurring during the 3 days immediately following the day of the death. If the death occurs on Friday, the employee is entitled to only one day's leave on Monday. If the death occurs on Sunday, the employee is entitled to 3 days' leave (Monday, Tuesday and Wednesday). If the employee has completed 3 consecutive months of employment, this leave will be with pay.

Immediate family consists of an employee's spouse, parent, child, sister, brother, father-in-law, mother-in-law, and any relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee resides.

MATERNITY LEAVE

An employee who has completed 12 consecutive months of employment with an employer is entitled to maternity leave. She must submit an application in writing at least 4 weeks before the day on which she intends to commence her leave and a certificate of a qualified medical practitioner certifying that she is pregnant and specifying the estimated date of her confinement.

The Code provides for at least 17 weeks of leave if confinement occurs on or before the date specified in the certificate. If confinement occurs after the date specified in the certificate, the period between the date specified and the actual date of confinement may be added to the leave. The Code also provides for the leave to be taken in the period between the 11th week preceding the date specified in the certificate and the 17th week following the actual date of confinement.

An employee who resumes her employment on the expiration of leave granted to her shall be reinstated by her employer in the position previously occupied by her or in a comparable position with not less than the same wages and benefits.

An employer may not dismiss or lay off an employee solely because she is pregnant or has applied for maternity leave.

For the purpose of calculating pension and other benefits of an employee to whom leave is granted, her employment after the termination of such leave shall be deemed to be continuous with employment before the commencement of such leave.

Special Pregnancy Leave

An employee who has not already submitted an application for maternity leave is entitled to special leave on account of her pregnancy, if she provides her employer with a medical certificate certifying that throughout such period or periods she was incapable of performing the normal duties of her employment by reason of a medical condition that was not expected by the medical practitioner but that is directly attributable to her pregnancy.

This is to protect the employee who unexpectedly becomes ill and must begin her maternity leave immediately without giving 4 weeks' notice to the employer. She is still entitled to at least 17 weeks' total leave.

TERMINATION OF EMPLOYMENT

Individual Termination

An employee who has completed 3 consecutive months of employment with an employer is entitled to a written notice at least 2 weeks before the date specified in the notice of

the employer's intention to terminate his or her employment, or 2 weeks' wages at the regular rate in lieu of such notice, unless the dismissal is for just cause in which case no notice need be given.

Under some collective agreements bumping exists, that is, the last employee hired is the first one laid off on the basis of seniority. In such a case, the employer must advise the union in writing 2 weeks before the position becomes redundant and post a copy of the notice prominently at the workplace, although the employer may choose to pay 2 weeks regular wages to the laid off employee in lieu of notice.

If, 2 weeks after the date specified in the notice, the employee is still working, it will be necessary for the employer to comply again with the 2 weeks' notice requirement if he or she should want to terminate the employee's job for other than dismissal for just cause.

Although the employee who has been laid off is usually considered to have had his or her employment terminated, there are certain kinds of layoffs which have been defined by regulations as not being terminations of employment. For example, a layoff that occurs as a result of a strike or lockout or is of 3 months' duration or less is not a termination of employment. Likewise, if a layoff is more than 3 months but the employee is informed that he or she will be recalled to work at a fixed period which cannot be more than 6 months from the date of the layoff, then it is not

a termination of employment. If employees continue to receive payments from the employer, or have contributions paid into a pension fund on their behalf, a layoff of more than 3 months is not deemed to be a termination of employment.

Group Termination

Any employer who terminates the employment of 50 or more employees in one industrial establishment during a 4-week period must advise the Minister of Labour in writing at least 16 weeks before the date the first employee is laid off. Copies of the notice must be given to all affected unions, non-unionized employees, the Minister of Employment and Immigration, and Employment and Immigration Canada.

The notice must state the name of the employer, the location of the terminations, the nature of the industry, the date of termination, the estimated number of employees to be laid off in each occupational class, the name of any trade union involved and the reason for the terminations.

After giving notice the employer must establish a joint planning committee with members appointed by both the employer and the employees. The committee's goal is to develop an adjustment program that will eliminate the need for the terminations or minimize the impact of the terminations on the employees and assist them in finding other employment. Generally speaking, an employer may be exempted from the requirement to establish

a joint committee if there is an arrangement or a collective agreement which provides for assisting terminated employees in substantially the same way as the legislation.

If after 6 weeks the committee has not agreed upon an adjustment program, application may be made to the Minister of Labour to appoint an arbitrator. The arbitrator may resolve any unsettled issues, but may not delay the terminations or review the decision of the employer to terminate the positions.

Special Cases

It is not always necessary for an employer to notify the Minister if groups of seasonal employees or those working on an irregular basis are involved, or if the employer or the employees have sought an exemption.

SEVERANCE PAY

An employer who terminates the employment of an employee who has at least 12 consecutive months of continuous service must pay the employee severance pay at the rate of 2 days' wages for each completed year of employment. The minimum payment is 5 days' wages. With certain exceptions which are outlined in the regulations, a layoff is considered to be a termination of employment.

An employee is not eligible for severance pay if he resigns, is dismissed for just cause, or is eligible upon termination

for a retirement pension from a plan contributed to by the employer, from the Canada or Quebec Pension Plans, or under the Old Age Security Act.

UNJUST DISMISSAL

After 12 consecutive months of employment, an employee who is not subject to a collective agreement and who believes he or she has been unjustly dismissed may complain in writing to a Labour Affairs Officer, but normally no later than 30 days after the date he or she was dismissed.

If the Labour Affairs Officer is unable to settle the complaint, the complainant can request in writing that it be referred to an adjudicator.

If the former employee was unjustly dismissed, the adjudicator may among other steps require the employer to pay the former employee compensation equivalent to his or her lost wages and to reinstate him or her.

Dismissals due to lack of work or the discontinuance of a function are not considered unjust.

SPECIAL REGULATIONS FOR SPECIFIC INDUSTRIES

Employees in the road transportation, railway and long-shoring industries are subject to special regulations.

They are advised to contact the nearest regional or district Labour Canada office for more information.

COMPLAINTS AND PROBLEMS

To ensure the provisions of the Code are respected at the workplace, inspectors have been appointed by the Minister. The inspectors, working out of Labour Canada's regional or district offices can inspect an employer's records, make copies of these and require employers and employees to furnish statements or to make full disclosure of documents needed to ensure that the provisions of the Code regarding wages, hours of work, conditions of employment and dismissal are adhered to.

A Labour Affairs Officer has the right to enter premises and to question either or both the employer and the employee alone. All reasonable assistance shall be given to the Labour Affairs Officer. He or she has been issued a certificate of authority and it must be produced, if so required.

Labour Affairs Officers are empowered to administer all oaths and to take and receive all affidavits and statutory declarations.

Employers are required to keep records for 36 months after the work is performed.

HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ont.
K1A 0J2
Telephone: (819) 997-3900

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
Halifax, N.S.
B3K 5J7
Telephone: (902) 426-3833

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
4th Floor,
(100 Arden Street.)
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8
Telephone: (506) 388-6640

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8
Telephone: (506) 452-3191

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7
Telephone: (506) 388-7424

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8
Telephone: (902) 539-1956

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
Telephone: (709) 722-5022

Labour Canada,
Port of Montreal Bldg.,
2nd Floor, 3rd Wing,
Cité du Havre,
Montreal, Qué.
H3C 3R5
Telephone: (514) 283-7382

Labour Canada,
(390 Dorchester Street.)
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Qué.
G1K 6Y7
Telephone: (418) 694-7707

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Mezzanine,
Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3
Telephone: (416) 224-3850

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5
Telephone: (613) 998-9083

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4
Telephone: (705) 675-0616

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3
Telephone: (519) 679-4047

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Canadian Grain
Commission Building,
Room 400,
303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7
Telephone: (204) 949-6375

Labour Canada,
Manitoba District Office,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2
Telephone: (204) 949-2409

Labour Canada,
Financial Building,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9
Telephone: (306) 359-5408

Labour Canada,
Federal Building,
Room 306,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1
Telephone: (306) 665-4303

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street S.,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6
Telephone: (807) 345-5474

Labour Canada,
Chancery Court,
Suite 240
220 — 4th Street South,
Lethbridge, Alta.
T1J 4J7
Telephone: (403) 320-7777

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
Telephone: (604) 666-1656

Labour Canada,
Oliver Building,
10225 — 100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1
Telephone: (403) 420-2993

Labour Canada,
P.O. Box 2800,
Station M
Calgary, Alta.
T2P 3C2
Telephone: (403) 231-4566

Labour Canada,
Room 208,
3105 — 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5
Telephone: (403) 668-4346

Labour Canada,
1294 — 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7
Telephone: (604) 564-6990

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7
Telephone: (604) 763-5225

REGION DES MONTAGNES

Travail Canada
P.O. 306
1re Avenue — 22e Rue
Saskatoon (Saskatchewan)
S7K 0E1

Travail Canada
P.O. 4303
Telephone: (306) 665-4303

Travail Canada
P.O. 240
Chancery Court
220 — 4e Rue Sud
Lebhardige (Alberta)
T1J 4J7

Travail Canada
P.O. 7777
Telephone: (403) 320-7777

Travail Canada
3105 — 3e Avenue
Whitehorse (T. du Yukon)
Y1A 1E5

Travail Canada
P.O. 48
3105 — 3e Avenue
7e étage
750, rue Cambie
Vancouver (C.-B.)
V6B 2P2

Travail Canada
10025 — 100e Avenue
1m.m. Oliver
100e Avenue
Travail Canada
1294 — 3e Avenue
Prince George (C.-B.)
V2L 3E7

Travail Canada
Telephone: (403) 668-4346
Y1A 1E5

Travail Canada
P.O. 36
3105 — 3e Avenue
Whitehorse (T. du Yukon)
Y1A 1E5

Travail Canada
P.O. 1656
Telephone: (604) 666-1656

Travail Canada
100e Avenue
1m.m. Oliver
100e Avenue
Travail Canada
1294 — 3e Avenue
Prince George (C.-B.)
V2L 3E7

Travail Canada
P.O. 201
347, avenue Leon
Kelloway (C.-B.)
V1Y 8C7

Travail Canada
P.O. 6990
Telephone: (604) 564-6990

Travail Canada
P.O. 201
347, avenue Leon
Kelloway (C.-B.)
V1Y 8C7

Travail Canada
P.O. 2993
Telephone: (403) 420-2993

Travail Canada
100e Avenue
1m.m. Oliver
100e Avenue
Travail Canada
1294 — 3e Avenue
Prince George (C.-B.)
V2L 3E7

Travail Canada
P.O. 6990
Telephone: (604) 564-6990

Téléphone: (705) 675-0616

PDE 3L4 Sudbury (Ontario)

19, rue L'Islegr
3e étagelm.m. du gouvernement fédéral
Travail Canada

Téléphone: (204) 949-2409

R3C 0H2

169, avenue Pioneer

Pierre 503

Bureau de district du Manitoba

Travail Canada

Téléphone: (204) 949-6375

R3C 3G7

303, rue Main

Pierre 400

lm.m. de la Commission

canadienne des grains

Travail Canada

Téléphone: (519) 679-4047

N6A 3E3

London (Ontario)

457, rue Richmonde

Pierre 525

lm.m. Dominion Public

Travail Canada

Téléphone: (418) 694-7707

Téléphone: (418) 694-7707

G1K 6Y7 Québec (Québec)

Sucrerie St-Roch

Case Postale 3279

Travail Canada

Téléphone: (390) rue Dorchester

390, rue Dorchester

Travail Canada

Téléphone: (514) 359-5408

TRAVAIL CANADA
POCHE 300
6009, CHEMIN QUINPOOL
HALIFAX (N.-E.)
B3K 5J7
TELEPHONE: (902) 426-3833

TRAVAIL CANADA
C.P. 1267
FEDERATION (N.-B.)
E3B 5C8
TELEPHONE: (506) 452-3191

TRAVAIL CANADA
1MM, DU GOUVERNEMENT
DU CANADA
308, RUE GEORGES
SYDNEY (N.-E.)
B1P 1J8
TELEPHONE: (902) 539-1956

TRAVAIL CANADA
1MM, DU PORT DE MONTREAL
2E ETAGE, 3E ALLIE
CITE DU HAVRE
MONTREAL (QUEBEC)
H3C 3R5
TELEPHONE: (514) 283-7382

TRAVAIL CANADA
M00, RUE ARDEN
5E ETAGE
MM. PROFESSIONAL ARTS
TRAVAIL CANADA
M00, RUE ARDEN
51C 8T8
TELEPHONE: (506) 388-6640

TRAVAIL CANADA
C.P. 5278
MM. SIR HUMPHREY GILBERT
SAINT-JEAN (T.-N.)
AC 5W1
TELEPHONE: (709) 722-5022

TRAVAIL CANADA
C.P. 5278
MM. SIR HUMPHREY GILBERT
SAINT-JEAN (T.-N.)
AC 5W1
TELEPHONE: (709) 722-5022

TRAVAIL CANADA
C.P. 5278
MM. SIR HUMPHREY GILBERT
SAINT-JEAN (T.-N.)
AC 5W1
TELEPHONE: (709) 722-5022

TRAVAIL CANADA
C.P. 5278
MM. SIR HUMPHREY GILBERT
SAINT-JEAN (T.-N.)
AC 5W1
TELEPHONE: (709) 722-5022

Le ministre a nommé des inspecteurs qui devront s'assurer que les dispositions du Code sont respectées aux lieux de travail. Ces inspecteurs, postés aux bureaux régionaux et de district de Travail Canada, sont habilités à inspecter les dossiers des employeurs et des employées des photocopies, à vérifier que les dispositions complètes des documents nécessaires au congédiement sont bien observées.

L'agent des affaires du travail est autorisé à aller sur place et à interroger l'employeur et (ou) l'employé en privé. Il doit recueillir toute la collaboration dont il a besoin. On lui a remis un certificat d'autorisation qu'il doit produire sur demande.

L'agent des affaires du travail est mandaté pour recevoir tous les serments, pour prendre et recevoir tous les affidavits et les déclarations statutaires.

Les employeurs sont tenus de conserver les dossiers 36 mois après l'exécution du travail.

PLAINTES ET PROBLÈMES

Il est préférable que ces employés s'adressent au bureau de Travail Canada le plus proche pour obtenir plus de renseignements.

Les changements pour permettre de travailler ou interrompre une fonction ne sont pas considérés comme injustes.

Si l'abribitrate décide que l'employé a été injustement congédié, il peut exiger, entre autres mesures, que l'employeur verse à l'employé une indemnité équivalant au salaire perdu et qu'il le rétablisse dans ses fonctions.

Si l'inspecteur est incapable de régler le cas, l'employé peut demander par écrit que sa cause soit référée à un arbitre des griefs.

CONGEDIEMENT INJUSTE

Une pension de retraite en vertu d'un régime quadriplié emploieur contributif, ou en vertu du Régime des pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec ou encore en vertu de la Loi sur la sécurité de la vieillesse, ou pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi.

Un employé qui démissionne, qui est congédié pour motif suffisant ou qui a droit au moment de son congédiement à cessation d'emploi.

La cessation d'emploi, une mise à pied est considérée comme une réglementation, qui représente cinq jours de salaire. Sauf exception (voir annexe complète d'emploi). Le versement minimum doit être complet au taux de deux jours de salaire pour chaque annexe complète au taux de deux jours de indemnité de cessation d'emploi à ce dernier une indemnité de service continu doit verser à l'employeur qui met fin à l'emploi d'un employé qui complète au moins 12 mois consécutifs de service continu demandé une exemption.

INDEMNITÉ DE CESSION D'EMPLOI

Il est pas toujours nécessaire que l'employeur avise le ministre s'il s'agit d'employés saisonniers ou qui travaillent régulièrement ou si l'employeur ou les employés ont demandé une exemption.

Cas particuliers

Si, après six semaines, le comité ne s'est pas entendu sur un programme d'adaptation, on peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre. Cet arbitre peut résoudre tout litige non encore réglé, mais il ne peut retarder les licenciements ni inflimer la décision de l'employeur de mettre fin aux emplois.

En général, un employeur peut être exempté de l'obligation de créer un comité mixte s'il existe une entente ou une convention collective qui prévoit à peu près les mêmes mesures que la loi.

L'emploi du temps de travail fin a l'emploi de 50 employeurs qui compte mettre fin à l'emploi des employés ou plus dans un même établissement industriel sur une période de quatre semaines, doit en aviser le ministre du Travail par écrit au moins 16 semaines avant la date à laquelle le premier employé sera mis à pied. Une copie de l'avis doit être transmise à tous les syndicats touchés, aux employés non syndiqués, au ministre de l'Emploi et de l'immigration ainsi qu'à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Cessation collective

même, si la mise en disponibilité dure plus de trois mois mais que l'employé est avisé qu'il sera rappelé au travail dans les six mois qui suivent la date de la mise en disponibilité, il n'y a pas cessation d'emploi. Si l'employé continue à toucher un salaire de l'emploi ou si des contributions sont versées à son fonds de pension, une mise en disponibilité de plus de trois mois n'est pas considérée comme une cessation d'emploi.

CESSTATION D'EMPLOI

Cessation individual

L'employé qui complète trois mois consécutifs de service avec un employeur a droit d'exiger qu'il lui remette au moins deux semaines à l'avance un avis écrit de son intention de mettre fin à l'emploi ou, à défaut, il a droit à deux semaines de son salaire régulier à moins que la cessation soit pour un juste motif.

Aux termes de certaines conventions collectives, il y a évinement lorsqu'un employeur met d'abord en disponibilité le dernier employé engagé, selon le régime de l'ancienneté. Dans ce cas, l'employeur doit aviser par écrit le syndicat au moins deux semaines avant que le poste ne devienne excédentaire et afficher une copie de cet avis bien en vue sur le lieu de travail ou bien, il peut remplacer l'employé qui donnera un préavis de deux semaines s'il veut nouveau donner un préavis de deux semaines pour une raison autre qu'un juste motif.

Bien qu'une mise en disponibilité soit généralement considérée comme une cessation d'emploi, les règlements considèrent que certaines d'entre elles n'en sont pas. Par exemple, une mise en disponibilité qui résulte d'une grave ou d'un lock-out ou dure trois mois ou moins pas. Cela concerne les salariés qui ont été licenciés mais qui ont été embauchés à nouveau dans la même entreprise ou dans une autre entreprise du même groupe.

Le Code prévoit également que le congé doit être pris entre la 11e semaine précédant la date mentionnée sur l'accouchemement et la 17e semaine qui suit l'accouchemement. L'employée qui revient au travail après la fin de son congé doit être réintégrée dans ses fonctions ou avoir un poste dont le salaire et les avantages sont au moins égaux à ceux de son poste précédent. L'employeur ne peut congédier ou mettre en disponibilité une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte ou a demandé un congé de maternité. Pour le calcul de la pension et des autres avantages, on considère qu'il n'y a pas eu interruption de service.

L'employée qui n'a pas fait de demande de congé de maternité a droit à un congé de grossesse spécial si elle peut fournir à l'employeur un certificat médical attestant que durant une certaine période, elle n'a pu remplir ses fonctions habituelles en raison d'une condition de santé due le médecin n'avait pas prévu mais qui est directement attribuable à sa grossesse.

Cette mesure vise à protéger l'employée qui tombe subite-ment malade et doit prendre son congé de maternité sans l'employer. Elle a quand même droit à un total d'au moins 17 semaines de congé.

Congé de grossesse spécial

L'employeur ne peut congédier ou mettre en disponibilité une employée pour la seule raison qu'il n'y a pas eu interruption de service. Pour le calcul de la pension et des autres avantages, on considère qu'il n'y a pas eu interruption de service.

Le congé de grossesse spécial débute à la date de l'accouchemement, si celle-ci survient après la date prévue.

Le Code prévoit également que le congé doit être pris entre la 11e semaine précédant la date mentionnée sur l'accouchemement, si celle-ci survient après la date prévue.

Le Code prévoit également que le congé doit être pris entre la 11e semaine précédant la date mentionnée sur l'accouchemement, si celle-ci survient après la date prévue.

CONGÉ DE DECES

L'employé a droit jusqu'à trois jours de congé de décès lorsqu'un membre de sa proche famille est décédé. Ce congé ne peut s'appliquer qu'à un jour ouvrable suivenant dans les trois jours qui suivent le décès. Si le décès a lieu un vendredi, l'employé n'a droit qu'à un jour ouvrable suivant le décès. Si le décès a lieu un lundi, l'employé a droit à trois jours de congé de décès. Si le décès a lieu un mercredi, l'employé complète trois mois de service continu, le congé est payé.

« Famille immédiate » signifie le conjoint, le père ou la mère, l'enfant, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, l'employé de même qu'un parent résidant en permanence chez l'employé ou avec qui l'employé demeure.

CONGÉ DE MATERNITÉ

L'employée qui complète 12 mois de service ininterrompu chez un même employeur a droit à un congé de maternité. Elle doit présenter une demande écrite de congé au moins quatre semaines avant la date à laquelle elle prévoit l'accouchement. Elle doit présenter une demande écrite de congé au moins quatre semaines avant la date à laquelle elle prévoit l'accouchement. Elle doit présenter une demande écrite de congé au moins quatre semaines avant la date à laquelle elle prévoit l'accouchement.

Le Code prévoit au moins 17 semaines de congé si l'accouchement survient à la date prévue sur le certificat ou avant, ou 17 semaines plus la période comprise entre la date prévue sur le certificat et la date réelle de l'accouchement.

Si le travail est effectué un jour férié par un employé occupé à un travail intitrompu, l'employeur peut le rembourser de la façon décrite au paragraphe précédent à une fois et demi son salaire ordinaire pour le temps pendant lequel il a travaillé ce jour-là.

Si l'employé qui complète trois mois consécutifs de service et qui tombe malade pour une période ne dépassant pas 12 semaines ne peut être congédié ou mis en disponibilité pour la seule raison qu'il est malade pourvu que, à la demande de l'employeur, il fournit, dans les 15 jours qui suivent son retour au travail, un certificat médical attestant qu'il a été malade durant la période pendant laquelle il était absent.

L'employé qui suit un traitement ou un cours de readaptation professionnelle défrayé par la Commission des accidents du travail a également droit à cette protection, même si son absence dépasse 12 semaines.

Pour le calcul de la pension et d'autres avantages, on considère qu'il n'y a pas eu d'interruption de service dans ces cas.

CONGE DE MALADIE

L'employé qui n'est pas occupé à un travail intermittent (tel que défini à la page 9) et qui doit travailler un jour férié

Rien dans le Code n'interdit le travail un jour férié.

Salaire et indemnité pour un jour férié travaillé

Un employé payé à l'heure doit recevoir au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné pour ses heures normales de travail. Si le salaire est calculé selon un autre mode, le même principe s'applique. La manière de calculer le salaire d'une journée normale dépend de la circonsistance est établie par règlement, que ce soit en établissant la moyenne des gains de l'employé durant une certaine période ou d'une autre façon.

Le employé doit recevoir son salaire normal pour un jour férié durant lequel il ne travaille pas. Si son salaire est calculé à la semaine ou au mois, il ne doit pas être réduit en raison de ce jour férié.

Calcul du salaire

Souvenir, Noël ou le lendemain de Noël tombe un dimanche ou un samedi normallement chômé par l'employé, celui-ci a droit à un congé payé le jour suivant, collectif lui donnant droit à au moins neuf congés payés.

Sous forme de supplément à ses vacances ou fixé à une date convenable pour lui et son employeur.

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour normallement chômé par l'employé, ce dernier a droit à un congé payé

jour férié coïncidant avec un jour chômé

Si une convention collective collégiale est déjà en vigueur le jour où la partie III entre en vigueur, et qu'elle prévoit au moins deux fériés dans la convention un autre congé payé. Si une convention collective est déjà en vigueur le jour où la partie III entre en vigueur, et qu'elle prévoit au moins deux fériés dans la convention un autre congé payé. Si une convention collective collégiale est déjà en vigueur le jour où la partie III entre en vigueur, et qu'elle prévoit au moins deux fériés dans la convention un autre congé payé. Si une convention collective collégiale est déjà en vigueur le jour où la partie III entre en vigueur, et qu'elle prévoit au moins deux fériés dans la convention un autre congé payé.

Si les employés ne sont pas syndiqués, ou si certains employés n'ont pas de jours fériés reconnus par ministre l'autorisation de l'employeur peut demander au demandeur de substituer un autre jour ; ce décret peut approuver la substitution s'il est convaincu que la majorité des employés visés est d'accord.

Partie III, les parties en cause peuvent désigner un jour autre que le jour férié comme jour de congé et en faire partie III, l'entre en vigueur des récentes modifications à la convention collective l'autorisation de l'employeur peut demander au demandeur de substituer un autre jour ; ce décret peut approuver la substitution s'il est convaincu que la majorité des employés visés est d'accord.

Substitution de congés

L'employé occupe à un travail intérieur n'a pas droit à un salaire pour le jour férié s'il ne se présente pas au travail après avoir été appelé.

travailler pas un jour férié et qui n'a pas droit à au moins 15 jours de salaire durant les 30 jours qui précèdent immédiatement le jour férié.

Il y a également une exigence concernant la durée d'emploi. Aucun salaire n'est dû à un employé qui ne

jour ouvrable de la période.

l'employeur, qu'il ait ou non été appelé au travail chaque durant laquelle l'employé était à la disposition de « Trente premiers jours d'emploi », signifie la période

ordinaire pour le temps durant lequel il a travaillé. Occupé à un travail intérieur, il a droit à son salaire il doit être payé à temps et demi. Cependant, s'il est d'un employeur, mais s'il est tenu de travailler le jour férié, tombe dans les trente premiers jours où il est au service d'un employé n'a pas droit à un salaire pour un jour férié qui

Cas où l'employé n'a pas droit au congé payé

Le Code mentionne neuf jours fériés : le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête de la reine, la fête du Dominion, la fête du Travail, l'Action de grâces, le jour du Souvenir, Noël et le lendemain de Noël.

L'employé peut également retarder ses vacances annuelles payées en faisant parvenir au directeur régional de Travail Canada son consentement écrit dans lequel il est déclaré que les deux parties ont convenu de retarder les vacances.

Peut renoncer à ses vacances, mais le directeur régional doit donner son accord. En aucun cas, cependant, l'employé ne peut renoncer à son indemnité de vacances.

JOURS FÉRIÉS

Sur demande conjointe de l'employé et de l'employeur faisant état de circonstances exceptionnelles, l'employé

même employeur (y compris le temps supplémentaire), 6 p. 100, s'il complète six années d'emploi continu chez le annéé complète d'emploi au taux de 4 p. 100 ou de raison des vacances qu'il n'a pas prises pendant une fin à son emploi, il doit lui étre versé le salaire qui lui est du Lorsqu'un employé démissionne ou que l'employeur met

quand il a droit pour chaque jour férié. de l'indemnité de vacances, verser à l'employé le salaire de ferries si l'employeur l'accorde et ce dernier doit, en plus de vacances supplémentaire pour chacun de ces jours plusieurs jours fériés, l'employé peut avoir droit à un jour Lorsque les vacances de l'employé englobent un ou

autre année approuvée par le ministre. ou à intervalles d'un an par la suite ou une année civile ou consécutifs commençant à la date où l'emploi a débuté « Année de service » signifie une période de 12 mois

l'employé a acquis le droit à ces vacances. dix mois qui suivent la fin de l'année pour laduelle L'employeur doit accorder les vacances mentionnées dans les revenu brut (y compris les heures supplémentaires). vacances payées, qui équivalent à 6 p. 100 de son employeur, l'employé a droit à trois semaines de travaille six années consécutives pour un même salaire (y compris le temps supplémentaire). Après avoir payées par année, qui équivalent à 4 p. 100 de son employé a droit à au moins deux semaines de vacances

Pour les semaines de travail comprimées, les employés peuvent travailler dix heures par jour, quatre jours par semaine. En vertu des heures normales de travail de huit et de 40 heures stipulées par le Code, l'employé aurait droit à des heures supplémentaires après huit heures par jour. Toutefois, si le ministre accorde un permis, les dix et 40 heures deviendront les heures normales de travail de heures supplémentaire ne devra être payé à moins que la limite de dix heures ne soit dépassée. Il est à noter que les autorisations de ce type sont limitées aux situations où les heures normales de travail, pour une période de deux semaines ou plus, ne dépassent pas une moyenne hebdomadaire de 40 heures et 48 heures par semaine.

Si les employés sont assujettis à une convention collective, une dérogation conjointe doit être adressée au ministre par l'employeur et le syndicat. Si il existe pas de convention collective, aucun permis ne sera approuvé à moins que le ministre soit satisfait que les dispositions spécifées dans le décret sont meilleures que celles spécifiées dans le permis.

La catégorie d'employés spécifiée dans le permis, et qui l'appui de l'employeur et au moins 80 p. 100 de la catégorie d'employés spécifiée dans le permis; et b) sont dans les meilleurs intérêts de la catégorie d'employés qui y est spécifiée.

heures par jour et de cinq jours par semaine, sur lequel repose l'horaire normal de huit et de 40 heures énoncé dans le Code. Sur demande, le ministre peut autoriser des heures normales de travail autres que huit heures par jour et 40 heures par semaine, pour englober par exemple, la semaine de travail comprimée et les horaires variables.

Les horaires de travail modèles représentent un changement important de l'horaire traditionnel de l'unité

Horaires de travail modifiés

L'etablissement de la moyenne des heures pour deux semaines ou plus sera permise, lorsqu'en raison de la nature du travail, l'horaire d'un employé varie d'un jour ou d'une semaine à l'autre. Les conditions auxquelles cette moyenne sera permise sont stipulées par règlement.

Moyenne

Le seul cas où l'employeur peut demander à un employé de travailler plus de 48 heures sans disposer d'un permis est lorsqu'il doit faire face à une situation d'urgence comme un accident ou le bris d'une machine qui perturbe la production. L'employeur doit suivre les 15 jours qui suivent la fin du mois où il a dû exiger que ses employés travaillent plus que le nombre minimum d'heures.

Cas de force majeure

au moins une journée entière de repos par semaine, le dimanche si possible, mais ne permet pas le travail le dimanche lorsque cela est illégal. Des règlements spéciaux régissent les heures de travail dans les industries du transport routier et ferroviaire et au débarquage et il est préférable de s'adresser au bureau de Travail Canada le plus proche pour obtenir plus de renseignements. L'employé qui doit travailler plus de huit heures par jour ou de 40 heures par semaine a le droit d'être payé au moins une fois et demi son salaire habituel à moins qu'il n'existe des règlements spéciaux tel celui permettant l'établisse-ment de la moyenne des heures.

La durée maximale du travail d'un employé est de 48 heures par semaine. L'employeur peut, dans des circons-tances exceptionnelles, demander au ministre du Travail autoriser l'autorisation à faire travailler ses employés plus de 48 heures. Le permis n'est valide que pour une période limitée et précise le nombre total d'heures supplémentaires autorisées ou le nombre d'heures supplémentaires totales autorisées ou le nombre d'heures supplémentaires au ministre, peu après l'expiration du permis (habilité-ment dans les 15 jours qui suivent), le nombre d'employés qui ont fait des heures supplémentaires et le nombre d'heures supplémentaires de chacun.

Pour empêcher les abus, l'employeur doit faire connaître au ministre, peu après l'expiration du permis (habilité-ment dans les 15 jours qui suivent), le nombre d'employés au ministre, peu après l'expiration du permis (habilité-ment dans les 15 jours qui suivent), le nombre d'heures supplémentaires supplémentaires de chacun.

Durée maximale du travail

L'employé qui doit travailler plus de huit heures par jour ou de 40 heures par semaine a le droit d'être payé au moins une fois et demi son salaire habituel à moins qu'il n'existe des règlements spéciaux tel celui permettant l'établisse-ment de la moyenne des heures.

Heures supplémentaires

au moins une journée entière de repos par semaine, le dimanche si possible, mais ne permet pas le travail le dimanche lorsque cela est illégal. Des règlements spéciaux régissent les heures de travail dans les industries du transport routier et ferroviaire et au débarquage et il est préférable de s'adresser au bureau de Travail Canada le plus proche pour obtenir plus de renseignements. L'employé qui doit travailler plus de huit heures par jour ou de 40 heures par semaine a le droit d'être payé au moins une fois et demi son salaire habituel à moins qu'il n'existe des règlements spéciaux tel celui permettant l'établisse-ment de la moyenne des heures.

La durée normale du travail est de 40 heures par semaine et de huit heures par jour. Le Code stipule qu'il doit y avoir

DUREE DU TRAVAIL

L'employeur ne peut renvoyer, suspendre ou mettre en disponibilité un employé pour la seule raison que des procédures de saisie ont été prises ou peuvent être prises contre lui.

© 2013

L'employeur doit payer l'employé le jour qu'il a été battu comme jour de paye régulier et lui verser son salaire ou toute autre somme qu'il lui doit à cause d'heures supplémentaires, de vacances, de jours fériés, de cessation d'emploi, de deuil ou autres, dans les trente jours suivant la période où l'admission a été gagnée ou le congé pris. À moins que le ministre du Travail n'en dispose autrement, l'employeur est tenu de fournir à l'employé un état écrit sur lequel il figurent la période pour laquelle le salaire est versé, le nombre d'heures payées, le taux, et le détail de toutes les déductions effectuées de même que l'employeur doit verser à l'employé.

Versement du salaire

sancte ou leur sécurité; le travail ne s'effectue pas dans une mine souterraine ou n'est pas interdit par le Règlement sur les explosions, le Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique ou la Loi sur la marine marchande du Canada et si les heures de travail ne se situent pas entre 23h et 6h jour suivant.

l'école; le travail ne présente pas de dangers pour leur législation provinciale n'exige pas qu'ils fréquentent l'école; il est légal d'employer des jeunes de moins de 17 ans si: la

Employés de moins de 17 ans

nourriture fournis par l'employeur, ou en son nom, prescrivent le prix à demander pour le logement ou la deductions ou des frais exorbitants, les règlements dispositions sur le salaire minimum en prélevant des règlements. Pour empêcher que l'on ne contrevene aux soit pas traitées dans le Code mais dans une série de Béacoup de questions ayant trait au salaire minimum ne sont pas traitées dans le Code mais dans une série de

Vivre et couvert

moins l'équivalent du salaire minimum, que les heures travaillées, l'employé doit recevoir au si le salaire est basé sur le kilométrage ou sur autre chose

salaire minimum, si le taux est approuvé par le ministre. capes peuvent également recevoir un salaire inférieur au approuvé par le ministre fédéral du Travail. Les handis ou s'ils prennent part à un programme de formation et payés en vertu d'une loi provinciale sur l'apprentissage et payer moins que le salaire minimum s'ils sont enregis tries recevoir moins que le salaire minimum si elles peuvent naître les taux. Les apprentis et les stagiaires peuvent voter bureau régional ou bureau de district pour en con-fédérale est établi par règlement. Communiqués avec

Le salaire minimum dans les entreprises de compétence

Salaire minimum

SALAIRE

« Durée normale du travail » désigne une semaine de 40 heures ou une journée de huit heures, à moins qu'il n'en soit disposé autrement dans les permis ou les réglementations. « Salaire » comprend toute forme de rémunération d'un travail accompli mais ne comprend pas les pourboires et autres gratifications.

« Semaine » désigne la période comprise entre minuit un samedi et minuit le samedi suivant. « Travail ininterrompu » a trait à l'emploi.

(a) dans tout établissement industriel où, au cours de chaque période de sept jours, les travaux, une fois normalement commencés, se poursuivent sans arrêt jusqu'à l'achèvement des travaux normalement prévu pour cette période;

(b) à tous les travaux ou dans tous les services ayant un rapport avec le fonctionnement des trains, d'avions, de navires, de camions et d'autres véhicules, qu'il s'agisse de travaux prévus ou non;

(c) à tous les travaux ou dans tous les services de communication ou de diffusion par téléphone, radio, télévision, télécopie ou autres moyens; ou

(d) à tout travail ou à tout service dont la marche se poursuit normalement sans qu'il soit tenu compte des dimanches et des jours fériés.

en sus de la durée normale du travail.

« **Heures supplémentaires** » désigne la durée du travail

plusieurs employés.

« **Employeur** » désigne toute personne employant un ou

au lundi 24h.

par exemple du lundi 8h au mardi 8h ou du dimanche 24h

« **Jour** » désigne toute période de 24 heures consécutives;

DEFINITIONS

huit heures n'importe en aucune façon.

parle d'une semaine de 40 heures ou d'une journée de

periode de travail en sus de ces heures; le fait que le Code

droit d'être payé en temps supplémentaire pour toute

heures par semaine, ou 7,5 heures par jour, l'employé a

fusion collective ou du reglement d'une société est de 37,5

heures normale du travail d'un employé en vertu d'une convention

code ou ses règlements. En d'autres mots, si la durée

travail, ceux-ci ne sont en aucune façon restreints par le

code ou ses règlements. En d'autres mots, si la durée

qui lui sont garantis par la partie III du Code canadien du

si un employé bénéficie d'avantages supérieurs à ceux

CONVENTIONS COLLECTIVES, MESURES LEGISLATIVES, ARRANGEMENTS ET PRATIQUES

à poursuivre devant les tribunaux.

tion de celle-ci, mais il peut être nécessaire de le faire s'il y

habitulement pas relevé à l'employeur sans l'autorisati-

plainte. Le nom de la personne qui a porté plainte n'est

qui désirent des renseignements ou souhaitent porter

services à la disposition des employés et autres intéressés

C'est le ministère fédéral du Travail qui est chargé d'appliquer la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail). Les inspecteurs désignés peuvent déterminer si l'une des dispositions du Code a été violée. Ils informeront les employeurs des modifications à apporter pour satisfaire aux exigences du Code. En plus de son programme régulier d'inspection, le Ministère met ses employés et rassembler tous les faits nécessaires pour déterminer dans les lieux, examiner les archives, interroger les employés et déterminer si l'une des dispositions du Code a été violée.

Application

Le Code renferme des normes sur la durée du travail, le salaire minimum, les vacances, les jours fériés, les heures supplémentaires, le congé de maternité, la cessation d'emploi, l'indemnité de fin d'emploi, la saisie du salaire, les congés de décès, les congés de maladie et les congédiements injustes.

Normes

Les cadres ne sont pas visés par les dispositions sur la durée du travail et les congédiements injustes mais le sont par les autres dispositions de la Partie III. Les membres des professions désignées dans le règlement ne sont pas non plus visés par les dispositions sur la durée du travail.

Cadres et professionnels

Obtenir des renseignements sur les normes de travail, porter avec le ministère du Travail de votre province pour emplois ou votre entreprise peuvent se situer hors de la portée du Code. Il vous est alors conseillé de communiquer avec le ministère du Travail de votre province pour obtenir des renseignements sur les normes de travail.

ci-dessus, ou exploitez une semblable entreprise, votre Si vous n'êtes pas employé dans une entreprise énoncée

Exceptions

minimales du Code. mais le Gouvernement du Canada a comme politique de fonctionnaires fédéraux ne sont pas régis par le Code sont considérées comme sociétés ministérielles. Les Couronne comme Air Canada, mais non pas celles qui canadien du travail de même que les sociétés de la compagny Limited sont également assujetties au Code and Smelting Company et la British Columbia Telephone certaines entreprises privées comme la Hudson Bay Mining semence, de l'extraction et du traitement de l'uranium, exemple, des élévateurs à grain, des entrepôts de grains de provenance et des usines de nettoyage de graines de par-prises étaient à l'avantage général du pays; il sagit, par le Parlement du Canada a déclaré que certaines entre-

contract passé avec la Société canadienne des Postes. Sont également compris la radiodiffusion, la télédiffusion et la cablodiffusion, le transport aérien, les aéronautes et aéroports, les bandes, la pêche au niveau primaire lorsqu'elles pêchent sont salariés, les bureaux de poste auxiliaires et le transport du courrier effectuée en vertu d'un contrat passé avec la Société canadienne des Postes.

internautes comme les chemins de fer, le transport par route, le téléphone, le télégraphe et les systèmes de câble, les pipelines, canaux, transbordeurs, tunnels et ponts, la navigation et les services de transport par bateau.

INTRODUCTION

La présente brochure est offerte aux employés régis par les lois fédérales à titre de guide des dispositions du Code canadien du travail portant sur les conditions de travail.

Les renseignements contenus dans ce guide sont présentés sous une forme aussi concise et aussi simple que possible. Si des difficultés se présentent quant à la législation, il vous est recommandé de vous reporter aux lois originales et aux modifications qui leur ont été ajoutées.

Au sens large, les activités qui relèvent de la compétence fédérale comprennent: les services interprovinciaux et provinciaux du Canada.

Proteins

GENERALITES

La Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) s'applique aux personnes qui sont employées dans des entreprises qui relèvent de la compétence du Parlement du Canada.

TITLE	PAGE
Reglements spéciaux pour certaines industries	25
Plaintes et problèmes	26
Adresses de Travail Canada	27

TITRE	PAGE
Vacances et vacances payées	15
Jours fériés	16
• Cas où l'employé n'a pas droit au congé payé	16
• Substitution de congés	17
• Jour férié coïncidant avec un jour chômé	17
• Calcul du salaire	18
• Salaire et indemnité pour un jour férié travaillé	18
Congé de maladie	19
Congé de décès	20
Congé de maternité	20
Congé de grossesse spéciale	21
Cessation d'emploi	22
• Cessation individuelle	22
• Cessation collective	23
• Cas particuliers	24
Indemnité de cessation d'emploi	24
Congédiement injuste	25

les normes
de travail
et vous

Canada

et vous
de travail
les normes

Travail Canada
Labour Canada

